



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Loi sur les décrets de convention collective

Position de la FCCQ dans le cadre de la consultation sur le avenir de la Loi sur les décrets de convention collective

2 mars 2012

Présentation de la Fédération des chambres de commerce du Québec

Regroupant plus de 150 chambres de commerce, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) est le plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec. Fondée en 1909, la FCCQ représente aujourd'hui plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois.

Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec, la FCCQ est l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

Forte de cet important réseau d'hommes et de femmes d'affaires, la FCCQ consacre son énergie à sa mission première qui est de contribuer au développement économique du Québec et de ses régions en se portant à la défense de la liberté d'entreprendre. La FCCQ est l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

Introduction

D'emblée, la FCCQ tient à saluer la tenue de la consultation sur l'avenir de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC). Nous considérons qu'il est essentiel pour le gouvernement de s'assurer que les différentes législations, notamment en matière de travail, soient toujours pertinentes et qu'elles continuent de répondre aux objectifs pour lesquels elles ont été adoptées à l'origine.

La ministre du Travail a d'abord réformé en profondeur la Loi R-20, Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, démarche que nous avons fortement appuyée au cours de l'automne dernier. La LDCC est donc la seconde loi du travail à être évaluée. N'ayant pas été modifiée depuis plus de quinze ans, nous sommes satisfaits que le ministère du Travail ait décidé d'entendre les groupes concernés par cette Loi.

Plusieurs membres de la FCCQ sont assujettis à un décret de convention collective et nous ont rapporté avoir subi de quelques incon vénients dont nous allons faire état à l'intérieur de ce document. Nous entendons contribuer positivement aux travaux du comité et nous espérons que les pistes de solutions avancées permettront de corriger certaines situations problématiques.

La FCCQ a pris connaissance des sept fiches de consultation et des soixante-cinq questions qui servent de balises à cet exercice consultatif. Bien que toutes les questions posées soient pertinentes, nous avons décidé de ne pas répondre à la totalité de celles-ci. Nous avons plutôt choisi de nous concentrer sur les éléments que nous jugeons fondamentaux et qui préoccupent nos membres.

Pour la FCCQ, la Loi sur les décrets de convention collective occasionne des incon vénients à ses membres qui y sont assujettis. Nous sommes d'avis qu'il y a lieu de s'interroger sérieusement sur la pertinence de maintenir cette loi en 2012. Les motifs qui ont poussé le législateur à adopter cette loi en 1934 ne valent plus aujourd'hui, alors que le contexte des relations du travail est complètement transformé depuis. Pour la Fédération, cette loi s'avère

inefficace, entraîne un traitement inéquitable à l'égard de certaines entreprises assujetties et empêche une saine concurrence. Conséquemment, la LDCC doit être abolie.

Si toutefois, au terme de la réflexion, le gouvernement fait néanmoins le choix de ne pas abroger cette loi, il doit adresser sérieusement les irritants constatés et prendre les moyens appropriés afin de les enrayer. Nous avons ainsi décidé de proposer plusieurs pistes d'amélioration, qui, le cas échéant, pourront s'appliquer.

Les solutions qui seront proposées à l'intérieur de ce mémoire reposeront sur des principes de plus grande transparence et de meilleure reddition de comptes de la part des comités paritaires. De plus, nous allons insister sur l'importance de moderniser les règles de gouvernance de ces comités, comme ce fut effectué pour une multitude d'organisations, publiques ou non, au cours des dernières années.

Finalement, pour la FCCQ, un élément apparaît primordial : le pouvoir d'intervention octroyé aux comités paritaires ne doit, d'aucune façon, être accru. Au contraire, il doit faire l'objet d'un encadrement beaucoup plus rigoureux et limitatif. Il s'agit là d'une décision qui pourrait permettre une application davantage pragmatique de la LDCC.

Le présent mémoire est divisé en cinq sections :

- 1- Mise en contexte ;
- 2- Notre position générale sur la LDCC ;
- 3- Le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires ;
- 4- Nos réponses à d'autres questions soulevées dans les fiches de consultation ;
- 5- Nos recommandations.

1- Mise en contexte

Lorsque la Loi sur les décrets de convention collective fut adoptée en 1934, elle constituait une réponse à la crise économique mondiale qui frappait de plein fouet le Québec. Il s'agissait alors de la première véritable loi du travail mise en vigueur dans la province. L'objectif était aussi « d'encourager la négociation collective par branche d'activité industrielle dans un climat de collaboration patronale ouvrière, de réduire la concurrence déloyale entre les employeurs tout en permettant à des salariés travaillant dans des entreprises non syndiquées de bénéficier des avantages de la convention collective »¹.

Les statistiques disponibles sur la LDCC démontrent qu'elle n'a plus aujourd'hui l'importance qu'elle avait jusqu'à la fin des années 1950 et que le nombre de salariés assujettis à cette loi est en constante baisse depuis cette période. En effet, le nombre de salariés assujettis à la LDCC est passé de 250 000 en 1958 à environ 75 000 à ce jour. Quant aux entreprises assujetties à cette loi, elles sont passées de 33 000 en 1959 à moins de 9 000 en 2010. Finalement, il n'y a plus que seize décrets toujours en vigueur, comparativement à cent vingt en 1959. Les derniers décrets à avoir été abolis s'appliquaient dans le secteur manufacturier et dans l'industrie du

¹ Jean Bernier, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec : une approche comparative », (1983) En ligne. <http://www.erudit.org/revue/ri/1983/v38/n3/029377ar.pdf> (page consultée le 22 février 2012)

bois.

2- Position générale de la Fédération sur la LDCC

La première fiche de consultation invite les groupes à évaluer le potentiel de la Loi sur les décrets de conventions collectives. Elle nous permet donc, dès le départ, d'énoncer notre position générale sur la Loi.

En faisant référence à la LDCC, il est écrit dans cette fiche que « ce mécanisme de détermination des conditions de travail a longtemps répondu à des besoins qui n'étaient pas couverts par d'autres législations du travail ». Si la FCCQ reconnaît qu'au moment de son adoption, la LDCC est venue combler un vide au niveau des lois du travail, elle ne croit pas que cette loi ait toujours sa raison d'être aujourd'hui. Selon nous, il n'est plus exact, en 2012, de prétendre que les autres législations du travail sont incomplètes et qu'elles ne permettent pas à tous les salariés du Québec, sans exception, de jouir d'une protection avantageuse au niveau de leurs conditions de travail.

Il importe de se rappeler que depuis 1944, soit dix ans après l'entrée en vigueur de la LDCC, quatre lois importantes sont venues définir les règles en matière de travail dans la province. La première fut la Loi des relations ouvrières, adoptée dans les années 1940, qui vient formaliser le rôle des syndicats et qui représente, à ce moment, une avancée significative pour le mouvement ouvrier. Cette loi est ensuite modifiée et remplacée par une pièce législative encore importante aujourd'hui, le Code du travail.

Deux autres lois du travail ont ensuite été adoptées, à quelques années d'intervalle, soit la Loi sur la santé et la sécurité du travail en 1979 et la Loi sur les normes du travail en 1981.

Ces quatre lois n'existaient donc pas lors de l'adoption de la LDCC en 1934. Elles ont toutes, depuis, été révisées et modernisées. De surcroît, il s'agit de législations très avantageuses en matière de travail pour les employés et les syndicats. Cela a pour effet de remettre vivement en cause la légitimité et la pertinence de la LDCC en 2012.

La première question de la fiche nous interpelle à savoir si la LDCC répond aux besoins des acteurs du monde du travail. Pour la Fédération des chambres de commerce du Québec, et les membres qu'elle représente, la réponse est sans équivoque, c'est non. Cette loi n'est non seulement plus adaptée aux besoins des acteurs du monde du travail, mais également au marché du travail.

Par exemple, les salons de coiffures : nous ne pouvons nous empêcher de soulever la situation qui prévaut pour les coiffeurs de l'Outaouais et qui exprime l'incohérence parfois constatée de la LDCC.

Toutes les régions avaient auparavant un décret sur les coiffeurs, mais ils ont tous été abolis en 1977 et 1984, sauf en Outaouais et en Montérégie. Le décret de cette dernière a finalement été abrogé en 1994. Il ne reste plus que l'Outaouais qui possède un décret sur les coiffeurs.

Il faut se poser la question à savoir pourquoi cette région a encore besoin d'un décret alors que les seize autres régions n'en ont plus. Pourquoi est-il encore nécessaire de fixer un prix minimum pour une coupe de cheveux ou encore pour une teinture en Outaouais alors que ce

est plus le cas ailleurs ? Nul ne pourrait vraiment le dire, car il n'existe aucune explication plausible.

Si la LDCC devait continuer d'être en vigueur après cet exercice consultatif, le décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais, pour sa part, ne devrait certainement plus exister.

Cet exemple permet de démontrer certaines incongruités présentes dans cette législation et surtout, de s'interroger à savoir si la LDCC permet vraiment, comme argué par ses défenseurs, d'offrir des conditions qui protègent les travailleurs vulnérables. Serait-ce à dire que les coiffeurs de la Mauricie ou du Saguenay-Lac-St-Jean sont moins bien protégés que ceux de l'Outaouais ? Nous ne souscrivons évidemment pas à cette hypothèse.

Par ailleurs, plus loin dans la première fiche de consultation, le gouvernement demande si la LDCC devrait être modifiée afin d'améliorer son fonctionnement actuel. La Fédération considère que des modifications à la Loi ne représentent pas la meilleure solution à privilégier. La décision la plus pragmatique et la plus efficace à prendre afin d'éliminer complètement les irritants constatés sur le terrain est de supprimer la LDCC, qui n'a plus de raison d'être en 2012.

Si est quand même de l'intention du gouvernement de maintenir cette loi effective, nous croyons que oui de sérieuses modifications doivent être effectuées. Cela vaut, entre autres, pour le fonctionnement des comités paritaires et pour le nombre de décrets. Le premier aspect sera abordé dans la prochaine section.

Les changements qui seront apportés devront reposer sur des principes devenus incontournables en 2012. Tout d'abord, la transparence est un enjeu actuel et une préoccupation constante de tous les acteurs de la société, y compris de la population. La tendance est donc à l'accentuation de cette valeur. Dans une éventuelle refonte de la LDCC, ce principe devra être consacré. Il en va de même pour la reddition de comptes, qui devra être revue à la hausse.

Les modifications faites à la Loi sur les décrets de convention collective devront aussi toucher à la gouvernance des comités paritaires, afin que le fonctionnement de ceux-ci soit davantage conforme aux règles généralement reconnues en la matière. Pour la Fédération, il s'agit de l'aspect le plus fondamental dans le cadre d'une éventuelle réforme.

De plus, la confiance des entrepreneurs membres de la FCCQ à l'égard des comités paritaires est ébranlée. Sans de réelles améliorations à la gouvernance de ces comités, il ne sera pas possible de corriger cette situation. La section suivante traite des problèmes observés, des solutions à mettre en place et amène plusieurs réponses à des interrogations soulevées par le Ministère sur la troisième fiche de consultation.

3- Le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires

Les principaux irritants soulevés par les membres de la Fédération sont ceux du pouvoir des comités paritaires, de leur structure, des interventions parfois injustifiées que les comités réalisent à leur endroit ainsi que des conflits d'intérêts chez des membres des comités. Les enjeux à ce niveau sont donc multiples et nous partageons les constats faits par le gouvernement sur la troisième fiche. Cependant, nous considérons que les inconvénients rencontrés sont encore plus sérieux que ceux relatés sur le document du Ministère.

Tout d'abord, il apparaît important de rappeler le rôle que remplissent les comités paritaires. Ils sont responsables du contrôle et de la surveillance de l'application des décrets de convention collective. Bien que le Québec soit le seul endroit en Amérique du Nord à avoir un tel système d'extension des conventions collectives, certains pays, notamment en Europe, ont une loi similaire. Or, la réglementation québécoise est la seule qui prévoit que l'application d'une telle loi soit contrôlée et surveillée par un comité paritaire. Dans les pays européens concernés, ce sont plutôt à des instances gouvernementales que ce mandat a été confié.

Ainsi, ce sont les comités paritaires qui surveillent les entreprises assujetties à un décret et qui interviennent auprès d'elles. Mais de qui sont composés ces comités ? Ils le sont de représentants patronaux et syndicaux, qui sont contractants au décret. Concrètement, cela signifie que certaines entreprises assujetties à un décret sont présentes au sein du comité paritaire alors que d'autres entreprises également assujetties au décret ne le sont pas. Les entreprises non présentes sont donc interpellées et surveillées par un comité paritaire sur lequel siègent des entreprises avec qui elles sont en concurrence directe.

La Fédération, prenant appui sur ce que ses membres lui ont rapporté, considère qu'il s'agit d'un conflit d'intérêts qui entraîne parfois un traitement inéquitable. De ce fait, les comités paritaires peuvent parfois, voire fréquemment, constituer une entrave majeure à l'exercice d'une saine concurrence alors que la surveillance de l'application d'un décret devient un véhicule pour nuire à certaines entreprises. Par conséquent, le gouvernement se doit de corriger cette situation dans sa refonte de la LDCC.

Le pouvoir d'intervention des comités paritaires est également préoccupant pour nos membres. Puisqu'ils surveillent l'application d'un décret, il leur est actuellement permis d'informer une entreprise qu'elle est assujettie au décret, alors que cette dernière peut considérer qu'elle ne l'est pas. Il peut s'en suivre une longue bataille judiciaire qui sollicite un important investissement de temps et d'argent de la part de nos clients. La Fédération juge que certains comités paritaires peuvent viser à intensifier l'assujettissement à leur décret, sans que cela ne corresponde à la volonté du législateur.

Une telle situation s'est produite pour un de nos membres, alors que le Comité paritaire des agents de sécurité l'a informé que son entreprise se trouvait assujettie au décret. Il s'agit d'une compagnie qui gère de grands espaces de stationnement. Le Comité jugeait que les employés de cette entreprise remplissaient des fonctions d'agent de sécurité, notamment en dirigeant la circulation à l'intérieur des stationnements. Tous les employés de la compagnie effectuant des tâches dans un stationnement se retrouvaient subitement assujettis au décret, y compris ceux qui sont à la guérite et qui reçoivent le paiement des clients. Nul besoin de vous mentionner que ces gens ne sont pas des agents de sécurité et qu'ils ne remplissent aucune fonction permettant de les associer à ce métier.

Malgré la tentative de notre membre de faire valoir cette situation auprès du comité paritaire, ce dernier a refusé de changer sa décision. Cette décision avait pour effet d'occasionner des coûts supplémentaires très importants à notre membre. Celui-ci a donc entrepris d'autres démarches pour faire valoir ses arguments. Nous espérons que la suite des choses fera en sorte de ne pas le pénaliser injustement.

Cette situation réelle illustre que le pouvoir d'intervention octroyé aux comités paritaires est très large et qu'il peut parfois être utilisé incorrectement.

De nombreuses questions posées dans cette troisième fiche de consultation nous apparaissent très à propos et vont dans le sens de nos préoccupations. Les réponses à plusieurs d'entre elles semblent aller de soi, notamment lorsqu'il est question d'exiger une plus grande transparence.

Actuellement, la LDCC prévoit, à l'article 17, que le ministre du Travail puisse « en tout temps, aux conditions et pour le terme qu'il juge à propos, adjoindre au comité tels membres, n'excédant pas quatre, qui lui sont désignés en nombre égal par des employeurs et des salariés, non parties à la convention »². La Fédération est en faveur de donner la possibilité au ministre du Travail d'assister à une réunion d'un comité paritaire. La FCCQ ne croit pas que ce rôle devrait être rendu systématique pour chacune des réunions tenues, ni pour l'ensemble des comités paritaires. Toutefois, lorsque le Ministère le juge opportun, que ce soit à la suite d'une plainte ou encore d'une reddition de comptes qui soulève des inquiétudes, la Loi devrait lui permettre de siéger à un comité paritaire pour la durée qu'il détermine.

Cette solution permettrait d'éviter d'avoir recours trop rapidement à l'administration provisoire, mieux connue sous le nom de tutelle, tout en donnant un rôle de surveillance accrue au gouvernement, lorsque nécessaire. Il s'agit d'une solution qui assurerait une plus grande indépendance quand des mesures correctives ou de contrôle doivent être rapidement mises en place.

À la question : « les systèmes d'inspection et de traitement des plaintes assurent-ils un traitement équitable des assujettis », nous devons répondre que non pour les raisons invoquées précédemment dans notre mémoire. L'exemple de l'entreprise propriétaire de grands espaces de stationnement, que nous avons présenté ci-dessus, démontre qu'il est difficile pour une compagnie de contester son assujettissement sans avoir recours aux tribunaux. Il semble être ardu pour un comité paritaire d'accepter de revenir sur une de ses décisions. Celui-ci invoque alors que l'entreprise a toujours la possibilité de s'opposer à une décision d'assujettissement devant la cour.

Or, cette solution est coûteuse en plus de nécessiter un investissement de temps et de ressources considérables. Conséquemment, nous sommes d'avis qu'un processus permettant la conciliation préventive devrait exister.

Par ailleurs, la Fédération estime qu'il est très important de donner à un employeur ou à un salarié, tel que le suggère la troisième fiche de consultation, la possibilité d'interjurer un recours à l'encontre d'un comité paritaire si ce dernier a fait preuve d'une négligence grave, a agi de façon arbitraire, a fait preuve de favoritisme ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions.

Nous ne croyons pas qu'il serait opportun d'utiliser régulièrement ce recours, ni que les employeurs vont l'employer fréquemment. Cependant, nous sommes d'avis que le seul fait de prévoir une procédure contre un comité paritaire qui outrepassé ses fonctions dans la LDCC aura comme conséquence de favoriser une intervention de leur part plus conforme à la législation et que des situations vécues par certains de nos membres ne se reproduiront plus. Nous écrivions, en introduction, que le pouvoir d'intervention octroyé aux comités paritaires devait faire l'objet d'un encadrement beaucoup plus rigoureux et limitatif. Cette recommandation représente une façon d'y parvenir.

² Québec. *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., 2012, c. D-2

Dans cette même optique de limitation du pouvoir des comités paritaires, la Fédération répond négativement à la dernière question de la troisième fiche. Celle-ci porte sur la possibilité de permettre « au comité paritaire d'instaurer tous moyens préventifs nécessaires à l'observation du décret et spécifier le rôle préventif des comités paritaires dans la LDCC afin d'encourager le respect des dispositions prévues aux décrets ». Si cette hypothèse devait être retenue par le gouvernement, il s'agirait d'une très mauvaise nouvelle pour nos membres. Cette latitude qui pourrait être accordée aux comités ne nous apparaît pas justifiée et elle pourrait susciter beaucoup d'inquiétude, ne sachant pas comment elle serait utilisée. La FCCQ demande au gouvernement de ne pas retenir cette solution.

Quant à l'obligation pour les comités paritaires de transmettre au ministère du Travail les avis de convocation et les procès-verbaux des rencontres qui se tiennent au sein des comités, nous sommes en accord avec cette solution. Cela correspond à un principe de transparence accrue et nous ne pouvons nous y objecter. Il faudra toutefois s'assurer du suivi de la transmission de ces documents, et qu'ils soient analysés en temps réel. Sinon, la démarche sera vaine et sans valeur ajoutée.

Finalement, nous formulons deux recommandations quant à la composition des comités paritaires. Au cours de l'automne 2011, le gouvernement a modifié la composition de au moins deux conseils d'administration d'organisme en s'inspirant des principes établis par la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, et cela, même si ne s'agissait pas de sociétés d'État. La composition des conseils d'administration de la Régie du bâtiment du Québec et de la Commission de la construction du Québec (CCQ) a, en effet, été modifiée afin de prévoir un nombre de quinze membres ou moins ainsi que l'introduction de membres indépendants.

Nous croyons que l'application de cette logique doit se poursuivre dans le cadre de la révision de la LDCC. D'abord, en limitant le nombre de membres au sein d'un comité paritaire. Actuellement, la LDCC stipule, à l'article 16 que « les parties à une convention collective rendue obligatoire doivent constituer un comité chargé de surveiller et d'assurer l'observation du décret »³. Voilà la seule obligation prévue à la Loi quant à la composition de ces comités. Le nombre peut donc varier d'un comité à un autre.

Nous suggérons d'inscrire dans la LDCC le nombre de personnes devant siéger au sein d'un comité paritaire. Nous sommes d'avis que ce nombre ne devrait pas dépasser douze membres.

Il devrait y avoir quatre membres issus de la partie syndicale, quatre autres de la partie patronale et quatre membres indépendants. L'introduction de ces derniers au sein d'un comité paritaire est possible et souhaitable, comme nous l'avons vu avec les modifications apportées à la composition du CA de la CCQ à l'automne dernier.

Selon la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, un membre est indépendant « s'il n'a pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, par exemple de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptibles de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de la société »⁴.

La présence de membres indépendants tend généralement vers une gestion sans conflit d'intérêts et donne un regard externe qui bénéficie aux autres membres d'un conseil ou d'un

³ *Ibid.*

⁴ Québec. Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, L.R.Q., 2012, c. G-1.02

comité. Ils amènent également des connaissances que n'ont parfois pas les autres membres. L'arrivée d'individus indépendants aurait pour effet de susciter un climat de confiance plus fort qu'il n'est actuellement à l'égard des comités paritaires. Pour toutes ces raisons, nous faisons de l'introduction de membres indépendants au sein des comités l'une de nos principales recommandations. Nous espérons que cette solution sera retenue par le gouvernement car les bénéfices pourraient s'avérer très importants.

4- Nos réponses à d'autres questions soulevées dans les fiches de consultation

La sixième fiche de consultation, sur les champs d'application des décrets de convention collective, a également retenu notre attention. Cette fiche est divisée en deux parties. La première porte sur les champs d'application industriels et, de ce fait, des activités et employeurs qui sont assujettis à un décret.

La FCCQ rappelle d'abord que les solutions proposées dans la troisième section du présent mémoire auront déjà pour effet de réduire le enjeu du pouvoir d'assujettissement trop large dont jouissent les comités paritaires. L'introduction de membres indépendants, l'instauration d'un recours à l'endroit des comités ainsi que la mise sur pied d'un processus de conciliation sont des ajouts à la LDCC qui devraient également atténuer les problèmes rencontrés. Malgré cela, les pistes de solution amenées dans la sixième fiche de consultation pourraient également être utiles.

Le Ministère s'interroge à savoir si des critères d'interprétation des champs d'application industriels devraient être élaborés et intégrés à la LDCC. Sans avoir recueilli l'avis de nos membres sur cette question précise, nous estimons que des critères bien balisés auraient comme conséquence d'éviter toute ambiguïté et surtout, de retirer une certaine latitude accordée aux comités paritaires. Si cet encadrement n'a pas pour objectif d'accroître le nombre d'entreprises et d'employés assujettis à la LDCC à travers le territoire québécois, nous sommes en faveur. Il appartient au gouvernement de définir les critères appropriés.

La seconde partie de cette fiche de consultation traite des champs territoriaux des décrets, c'est-à-dire lorsque deux décrets similaires ou plus, pour le même secteur d'activités, existent sur le territoire de la province. Par exemple, il existe six décrets sur l'industrie des services automobiles. Fait intéressant à noter, les régions de Montréal et de la Montérégie sont assujetties à deux décrets pour cette même industrie : celui pour la région de Montréal et celui des régions de l'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines.

Pour la Fédération, il n'existe pas de raisons suffisamment valables pour maintenir des décrets selon le territoire régional, d'autant plus qu'ils peuvent passablement complexifier les choses pour un entrepreneur qui %uvre sur un territoire où deux décrets sont appliqués. Ainsi, nous demandons au gouvernement d'autoriser un seul décret par secteur d'activités. Il y aurait alors un décret sur l'industrie des services automobiles, un sur l'industrie des matériaux de construction, un sur l'installation d'équipement pétrolier, un sur les agents de sécurité, un sur le ramassage des déchets solides, un sur l'industrie du camionnage et un dernier sur le personnel de entretien des édifices publics. Le Décret sur les coiffeurs en Outaouais serait quant à lui supprimé.

Le nombre de décrets passerait de seize à sept et rien n'empêcherait qu'un décret tienne compte de certaines spécificités régionales, lorsque jugé pertinent. Le plus grand gain d'un tel

allègement serait de faire passer le nombre de comités paritaires à sept, ce qui entraînerait des économies plus que significatives.

5- Nos recommandations

Recommandations générales

- Que la Loi sur les décrets de convention collective soit abrogée puisqu'elle n'a plus de raison d'être, qu'elle s'avère inefficace, qu'elle entraîne un traitement inéquitable, qu'elle empêche une saine concurrence et que les autres législations du travail offrent une protection suffisante et importante aux travailleurs;
- Si cette loi est néanmoins maintenue, que le gouvernement effectue une réforme majeure pour la rendre davantage adaptée au contexte actuel;
- Que cette refonte repose sur des principes de transparence accrue et de meilleure reddition de comptes ;
- Que la gouvernance des comités paritaires soit modernisée;
- Que le pouvoir d'intervention des comités paritaires soit limité et mieux encadré.

Recommandations spécifiques

- Que le gouvernement abolisse le Décret sur les coiffeurs en Outaouais ;
- Que le ministère du Travail puisse assister à une réunion d'un comité paritaire lorsque jugé opportun ;
- Que la LDCC prévoie un processus permettant la conciliation entre un comité et un employeur, afin que le recours aux tribunaux soit limité le plus possible ;
- Qu'un recours à l'encontre d'un comité paritaire puisse être entamé par un travailleur ou un employeur qui estime que le comité a fait preuve d'une négligence grave, a agi de façon arbitraire, a fait preuve de favoritisme ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions ;
- Que le gouvernement ne donne pas suite à l'idée de permettre au comité paritaire d'instaurer tous moyens préventifs nécessaires à l'observation du décret et de spécifier le rôle préventif des comités paritaires dans la LDCC afin d'encourager le respect des dispositions prévues aux décrets ;
- Que les comités paritaires transmettent obligatoirement tous les avis de convocation et les procès-verbaux des rencontres tenues ;
- Que la composition des comités paritaires soit limitée à douze membres ;

- Que parmi les douze membres, quatre soient issus de la partie patronale, quatre de la partie syndicale et quatre membres soient réputés être indépendants en vertu de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État ;
- Regrouper les décrets pour faire évoluer leur nombre de seize à sept.

Conclusion

La Loi sur les décrets de convention collective est désuète, n'a plus de raison d'être et cause des conséquences économiques significatives chez certains de nos membres. Pour ces raisons, la Fédération des chambres de commerce du Québec tient à réitérer sa demande au gouvernement de abolir la LDCC et ainsi permettre aux autres lois du travail de s'appliquer dans les secteurs d'activités actuellement assujettis à cette loi.

Si, cependant, elle devait être maintenue au terme de cet exercice consultatif, nous rappelons l'importance de y apporter des modifications en profondeur.

Dans un contexte de concurrence mondiale où les investisseurs sont sollicités pour investir dans de multiples pays, il faut que nos lois du travail permettent de protéger adéquatement les salariés, certes, mais surtout, elles ne doivent pas représenter un obstacle à l'investissement étranger ou même québécois. Les réformes à venir de la LDCC, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que du Code du travail devront impérativement être effectuées dans cet esprit.